

## INTISARI

Pandemi Covid-19 memaksa seluruh negara di dunia melakukan pembatasan kegiatan warga negaranya. Tak terkecuali di Indonesia, sistem kerja Work From menjadi budaya kerja baru bagi seluruh organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Sistem kerja Work From Home bagi Aparatur Sipil Negara diatur dalam Surat Edaran Menpan dan RB Nomor 19 Tahun 2020 mengenai penyesuaian sistem kerja. Yang dimana surat edaran tersebut telah mengalami perubahan keempat kali. Dalam surat edaran tersebut tujuan dari kebijakan ini berusaha untuk menyelamatkan aspek kesehatan masyarakat dan ASN itu sendiri namun juga tetap menjaga kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas. Surat Edaran Menpan dan RB tentang penyesuaian sistem Work From Home (WFH) ini tidak diberlakukan secara penuh namun dibagi berdasarkan tingkat kedaruratan daerah. Pemerintah menerapkan sistem pembagian pegawai yang melakukan Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) berdasarkan tingkat resiko penularan pada masing – masing zona wilayah. Sebagai sistem kerja yang baru khususnya bagi ASN, maka menarik untuk melihat bagaimana implementasi dari sistem WFH ini dalam budaya birokrasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana pelaksanaan WFH dalam masa pandemi dengan lokus di Lingkungan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Yogyakarta. Selain itu juga bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam penerapan sistem WFH yang ideal khususnya pada instansi pemerintah.

Hasil dari penelitian ini adalah implementasi kebijakan WFH di BP3TKI Yogyakarta telah berjalan sesuai dengan kebijakan yang telah diatur Pemerintah, meskipun dalam implementasinya masih terdapat beberapa hambatan yang membuat kinerja pegawai di BP3TKI Yogyakarta belum maksimal. Hambatan dalam pelaksanaan kebijakan Work From Home di BP3TKI Yogyakarta diantaranya ketersediaan infrastruktur teknologi dan komunikasi, komunikasi antar pegawai dan kondisi psikologis pegawai. Rekomendasi yang diberikan oleh penulis adalah organisasi perlu mengalokasikan anggaran untuk memfasilitasi perangkat teknologi bagi pegawai, perlu diatur dengan jelas terkait kebijakan dalam pengawasan, penilaian kinerja dan disiplin pegawai selama berlakunya sistem kerja Work From Home ini, sistem kerja kombinasi antara flexible place dan flexible time merupakan kombinasi yang tepat dan sinergis. Dalam hal ini, sistem kerja pegawai dapat dikombinasikan antara bekerja dikantor dengan bekerja secara jarak jauh dengan sistem yang terjadwal.

***Kata Kunci : Implementasi Kebijakan, Flexible Work Arrangement.***

## ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has forced all countries in the world to restrict the activities of their citizens. Indonesia is no exception, the Work From Home system has become a new work culture for all organizations, both private and government. The Work From Home system for Civil Servant is regulated in the Circular Letter of Kementerian PAN- RB Number 19 of 2020 regarding the adjustment of the work system. Which is where the circular letter has been amended for the fourth time. In the circular letter, the purpose of this policy is to try to save the health aspects of the public and the Civil Servant itself but also maintain the government's performance in providing services to the wider community. Kementerian PAN- RB Circular regarding the adjustment of the Work From Home (WFH) system is not fully enforced but is divided based on the regional emergency level. The government implements a distribution system for employees who perform Work From Home (WFH) and Work From Office (WFO) based on the level of risk of transmission in each regional zone. As a new work system, especially for Civil Servant, it is interesting to see how the implementation of the WFH system is in a bureaucratic culture.

This study aims to describe how the implementation of WFH during a pandemic with a locus in Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Yogyakarta. In addition, it also aims to contribute to the implementation of an ideal WFH system, especially in government agencies.

The results of this study are the implementation of the WFH policy at BP3TKI Yogyakarta has been running in accordance with the policies that have been regulated by the Government, although in its implementation there are still several obstacles that make the performance of employees at BP3TKI Yogyakarta not optimal. The obstacles in implementing the Work From Home policy at BP3TKI Yogyakarta include the availability of technology and communication infrastructure, communication between employees and the psychological condition of employees. The recommendation given by the author is that the organization needs to allocate a budget to facilitate technological devices for employees, it needs to be clearly regulated regarding policies in supervision, performance appraisal and employee discipline during the implementation of this system, the working system combination of flexible place and flexible time is a the right combination and synergistic. In this case, the employee work system can be combined between working in the office and working remotely with a scheduled system.

***Keywords: Policy Implementation, Flexible Work Arrangement.***